

**Arbeitsmarkt-  
und  
Integrations-  
programm**

2022



# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einleitung</b>	<b>S. 3</b>
<b>2. Regionale Rahmenbedingungen</b>	<b>S. 3</b>
2.1. Beschäftigung in Kaiserslautern	S. 3
2.2. Arbeitsmarkt / Ausbildungsmarkt	S. 3
2.3. Entwicklung der Arbeitslosigkeit	S. 4
2.4. Erwerbsfähige Leistungsberechtigte	S. 4
2.5. Ressourcen	S. 4
<b>3. Zielvereinbarung 2021</b>	<b>S. 4</b>
<b>4. Geschäftspolitische Handlungsfelder</b>	<b>S. 5</b>
4.1. Allgemeines	S. 5
4.2. Beratung, Qualifizierung, Förderung und Vermittlung	S. 5
4.2.1. Beruflicher Ersteinstieg	
4.2.2. Einmündung in Arbeit zur Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit / Langzeitleistungsbezug	
4.2.3. Partizipation von Frauen	S. 6
4.3. Schnelle und möglichst unkomplizierte Leistungsgewährung	S. 7
4.4. Stärkung der Digitalisierung	S. 7
4.5. Nachhaltigkeit des unternehmerischen Handelns	S. 8

# 1. Einleitung

Das vorliegende Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm (AMIP) des Jobcenters Stadt Kaiserslautern (JC) informiert über die wesentlichen Ziele und Aufgabenschwerpunkte im Jahr 2022. Die lokalen Akteure des Ausbildungs-, des Arbeits-, des Bildungsmarktes, der Sozialpolitik und die interessierte Öffentlichkeit erhalten damit Einblick in die Geschäftspolitik des Jobcenters. Das AMIP ist in der Trägerversammlung nach § 44c Abs. 6 SGB II abzustimmen. Die beiden Träger Bundesagentur für Arbeit und Stadt Kaiserslautern stimmen den ausgewählten Strategien und den erforderlichen Maßnahmen zur Erfüllung des gesetzlichen Auftrags und der Erreichung der vereinbarten Ziele zu. Das Programm wird gemäß § 18d SGB II dem Beirat des JC zur Kenntnis gegeben. Die Hinweise des Beirats werden beim Einsatz der Eingliederungsinstrumente berücksichtigt.

Die lokalen Partner sind eingebunden, um sich an der strategischen Verringerung oder Beendigung der Hilfebedürftigkeit von Arbeitssuchenden aktiv einzubringen. Die Menschen mit Unterstützungsbedarf erhalten in der Stadt Kaiserslautern zuverlässig die Leistungen der Grundsicherung. Der sich verändernde Arbeitsmarkt wird bestmöglich begleitet und angekündigte Neuansiedlungen werden zur Integration von arbeitssuchenden Leistungsempfängern durch die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit genutzt.

Der Einfluss der Corona-Pandemie wird für die Aufnahmefähigkeit des regionalen Arbeitsmarktes und die internen Arbeitsprozesse auch in 2022 eine Belastung sein.

## 2. Regionale Rahmenbedingungen

### 2.1 Beschäftigung in Kaiserslautern

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Kaiserslautern hat sich trotz der Corona-Einschränkungen relativ stabil gezeigt. Wurden im Dezember 2019 54.897 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ausgewiesen so lag die Anzahl im Juni 2021 mit 54.681 Beschäftigten nur um 0,39% niedriger. Die Wellenbewegungen, bedingt durch die gesetzlichen Einschränkungen, führen im Juni 2021 wieder zu einem Aufwärtstrend. Dieser Monatswert liegt um rund 1.000 Beschäftigte über dem Vorjahreswert.

### 2.2 Arbeitsmarkt / Ausbildungsmarkt

Der Bestand der bei der Arbeitsagentur gemeldeten Stellen hat sich trotz der Corona-Einschränkungen auffällig verändert. Im November 2021 waren 2.451 Stellen für den Stadtbezirk Kaiserslautern gemeldet. Die Anzahl liegt um 75,6% über dem Dezemberstand 2020. Im Jahresdurchschnitt 2019 waren lediglich 1.454 Stellen

registriert. Der Anteil der Helferstellen liegt aktuell bei knapp 25%; hierbei stellt die Branche der Arbeitnehmerüberlassung den stärksten Anteil.

Der Ausbildungsmarkt zeigt sich ebenfalls in Bewegung. Bis Dezember 2021 wurden bereits 652 freie Stellen gemeldet, das sind 59,4% mehr als im Vorjahresmonat. Dieser Anstieg ist bemerkenswert im Vergleich zu den Regionen Kaiserslautern-Pirmasens (+26,5%), Rheinland-Pfalz (+8,8%) und dem Bund (+5,3%).

### 2.3 Entwicklung der Arbeitslosigkeit

Im Dezember 2021 lag die Arbeitslosigkeit im Stadtbezirk Kaiserslautern mit 7,8% deutlich unter dem Vorjahreswert. Die Reduzierung zeigt sich vorwiegend im Bereich des SGB-III (Reduzierung um 34%), während die Arbeitslosigkeit in der Grundsicherung nur um 4,5% abnahm. Allerdings war der Corona-bedingte Anstieg im Vorjahr ebenfalls vorwiegend dem Bereich der Arbeitslosenversicherung zuzurechnen. Vergleicht man demnach die aktuellen Quoten mit dem Dezember des Vor-Corona-Jahres 2019, so liegen die Quoten in der Grundsicherung um 0,3 Prozentpunkte, im Bereich des SGB III um 0,2 Prozentpunkte niedriger.

### 2.4 Erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb)

Die Anzahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten hat sich im Jahresverlauf 2021 um rd. 10% reduziert und beträgt im ersten Ladestand im Dezember 6.342. Dabei hat jeder dritte Kunde nicht die deutsche Staatsangehörigkeit.

Der Anteil der Frauen ist in diesem Zeitraum von 50,4% auf 51,5% gestiegen.

### 2.5 Ressourcen

Die Schätzungen für die Finanzausstattung des Jobcenters im Haushaltsjahr 2022 belaufen sich auf 22,33 Millionen Euro. Davon sind 14,57 Millionen Euro zur Deckung der Verwaltungskosten und 7,7 Millionen Euro für die Erbringung von Eingliederungsleistungen (Egl) vorgesehen (s. Tabelle).

	Egl	Verwaltungskosten	gesamt
Zuteilung allgemeine Mittel	9.572.543,00 €	10.557.392,00 €	20.129.935,00 €
Einnahmen aus Forderungseinzug	1.000,00 €		
Erforderliche Umschichtung	-1.816.000,00 €	1.816.000,00 €	
kommunaler Finanzierungsanteil		2.199.800,72 €	
	7.757.543,00 €	14.573.192,72 €	22.330.735,72 €

Diese Mittelschätzung liegt um rd. 800.000,- € unter dem Haushaltsansatz von 2021. Die Maßnahmeplanung sieht einen offensiven Mitteleinsatz vor, mit welchem allen Kundinnen und Kunden ausreichend individuelle Angebote gemacht werden können.

### **3. Zielvereinbarung 2022**

Die Zielindikatoren „Integrationsquote“ (IQ) und „Bestand an Langzeitleistungsbeziehern (LZB)“ werden wie bislang sowohl durch Zielwerte als auch durch ein qualitativ hochwertiges Monitoring gesteuert. Folgende Zielwerte wurden vereinbart:

- IQ SGB II der Frauen: Steigerung um 1,1%
- IQ SGB II der Männer: Reduzierung um 0,3%
- IQ SGB II gesamt: 25,3%
- Bestand an LZB: Reduzierung um 3%

### **4. Geschäftspolitische Handlungsfelder**

#### **4.1 Allgemeines**

Unsere Kundinnen und Kunden in Arbeit zu vermitteln, berufliche Perspektiven zu eröffnen, die Zahl der Langzeitbezieher zu reduzieren und mit unseren Kunden respektvoll und wertschätzend umzugehen wird uns auch in 2022 antreiben.

#### **4.2. Beratung, Qualifizierung, Förderung und Vermittlung**

##### **4.2.1 Beruflicher Ersteinstieg**

In der Jugendberufsagentur werden wir ab Februar 2022 mit der Videokommunikation einen zusätzlichen Kommunikationskanal neben der persönlichen und telefonischen Beratung zur Verfügung stellen. Erprobt wird das neue Kommunikationsmedium zunächst im Rahmen von Beratungen der Kundengruppen Schüler, Auszubildende und zu Beratende im Fallmanagement. Die Videokommunikation ersetzt nicht das persönliche Beratungsgespräch, stellt aber eine wichtige Ergänzung im Beratungs- und Betreuungsprozess dar und kann auf freiwilliger Basis genutzt werden.

Eine Zielgruppe, welche in diesem Jahr in den Fokus unserer Integrationsarbeit mit jungen Menschen rückt, stellen „schwer erreichbare“ Jugendlichen dar. Hierbei handelt es sich um Jugendliche und junge Erwachsene, die sich in einer schwierigen Lebenssituation befinden und von dem Sozialleistungssystem nicht bzw. nicht mehr erreicht werden können. Ziel ist es, auch ihnen eine bedarfsorientierte Unterstützung anzubieten und somit den Weg in ein geordnetes Berufsleben zu ermöglichen. In diesem Kontext wird ein Projekt gemäß § 16h SGB II gefördert, welches insbesondere im Rahmen von aufsuchender Sozialarbeit mit qualifiziertem Personal Kontakte zu der Zielgruppe herstellt und versucht, sie dem Förderangebot der Jugendberufsagentur (wieder) zuzuführen.

## **4.2.2 Einmündung in Arbeit zur Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit / Langzeitleistungsbezug**

Eine existenzsichernde und nachhaltige Integration von Langzeitleistungsbeziehenden (LZB) in den ersten Arbeitsmarkt und die Vermeidung von Langzeitbezug stellt auch in 2022 die Hauptaufgabe unserer Integrationsarbeit dar. Es gilt auch in diesem Jahr die guten Chancen die der Arbeitsmarkt für unsere Kunden bietet bestmöglich zu nutzen und Langzeitleistungsbezug erst gar nicht entstehen zu lassen. Durch das 2021 eingeführte BG-Coaching ist es gelungen die Beratungsarbeit im JC ganzheitlicher und kundenorientierter zu gestalten. 2022 soll diese Form der Beratungsarbeit weiterentwickelt werden.

Eine erfolgreiche Integrationsarbeit ohne das beschäftigungsorientierte Fallmanagement (bFM) ist bei der immer komplexer werdenden Kundenstruktur undenkbar. Das zwischenzeitlich erweiterte Aufgabenspektrum – Vorbereitung auf die Schuldner-, Drogen- und Suchtberatung sowie die Entscheidung über die Notwendigkeit der psychosozialen Betreuung nach § 16a Ziff. 3 SGB II – wird beibehalten.

Das Projektteam arbeitet 2022 schwerpunktmäßig an folgenden Projekten: Systematisches Absolventenmanagement nach geförderten Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung (FbW), Steigerung der Partizipation von Frauen an Beratung, Aktivierung, Förderung und Integration, digitale Profile für Ausbildungsplatzsuchende, sowie Umsetzung des Teilhabechancengesetzes (THCG), s. unten.

Das geplante Maßnahmeportfolio bleibt weiterhin auf die Belange arbeitsmarktfremder Kunden ausgerichtet und besteht im Wesentlichen aus den folgenden Angeboten:

### Berufliche Weiterbildung (FbW)

Durch den Strukturwandel am Arbeitsmarkt kann sich die Situation für Geringqualifizierte weiter verschlechtern. Schon heute gilt: je geringer die Qualifikation, desto höher ist das Risiko, arbeitslos zu sein oder zu werden. Deshalb ist es bedeutsam in der Beratungsarbeit auf die Notwendigkeit des Lebenslangen Lernens hinzuweisen und die Kunden für Weiterbildungen zu begeistern.

Erstmals erhalten in diesem Jahr erwachsene Kunden ohne Schulabschluss die Möglichkeit, sich auf die externe Abschlussprüfung zur Berufsreife vorzubereiten, um im Anschluss bessere Chancen für eine Ausbildungs- und Umschulungsmaßnahme zu haben und damit ihre Beschäftigungsfähigkeit nachhaltig zu sichern.

Maßnahmen nach § 45 SGB III und ESF-geförderte Instrumente bleiben das Kernstück unserer arbeitsmarktpolitischen Angebote. Unser Portfolio an Vergabemaßnahmen deckt die Bedarfe unserer Kunden weitgehend ab. Darüber hinaus können Integrationsfachkräfte auf ein großes Maßnahmeangebot in der Region zurückgreifen.

Das THCG (§§16e (neu) und 16i SGB II) hat sich mittlerweile zu einem bedeutenden Baustein zur Erreichung sozialer Teilhabe entwickelt. Im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten gilt es auch im Jahr 2022, weiteren Menschen die Möglichkeit der sozialen Teilhabe über diese Förderung zu verschaffen.

Arbeitsgelegenheiten bleiben weiterhin ein fester Teil unseres Maßnahmeangebotes, allerdings in reduziertem Umfang.

#### **4.2.3 Partizipation von Frauen**

Sowohl Bundesagentur, als auch BMAS sind überzeugt, dass eine Verbesserung der Teilhabe von Frauen auf dem Arbeitsmarkt einen entscheidenden Beitrag zu einer chancengerechten und zukunftsfähigen Gesellschaft leistet. Typische Berufsfelder für Frauen beklagen einen besonders hohen Fachkräftemangel, wie z.B. Erziehung/ Wissenschaft oder die Gesundheitspflege. Die soziale Absicherung von Frauen kann vorrangig durch sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gestärkt werden. Dafür werden im politischen Raum die Rahmenbedingungen zu schaffen sein. Der wichtigste Beitrag zur Chancengerechtigkeit für Frauen, ist das ausreichende Betreuungsangebot für Kinder und Angehörige im kommunalen Umfeld. Durch Rechtsänderungen sollten Fehlanreize, wie z.B. die Minijob-Falle reduziert werden. Die Beraterinnen und Berater im Arbeitgeberservice werben daher bei Personalverantwortlichen für eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ab Midisektor.

Frauenspezifische Bildungsmaßnahmen haben die Stärkung der Frauen, den Perspektivenerwerb und die Flankierung hin zur Arbeitsaufnahme zum Ziel. Methodisch wird dabei auf ein familiensensibles Coaching gesetzt. Dieses ergänzt die Betreuung der Bedarfsgemeinschaften durch die Integrationsfachkräfte des Jobcenters. Sie wirken auf eine Rollenreflexion der Kundinnen und Kunden hin, unterstützen bei einer Aufgabenredefinition, können ggf. erforderliche Qualifizierungen anbieten und die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung begleiten.

Für diese Vorgehensweisen wird in 2022 gezielt in Integrations- /Sprachkursen geworben – was zur Akzeptanz der männlichen Kursteilnehmer und zur Motivation der weiblichen Teilnehmerinnen führen soll.

#### **4.3 Schnelle und möglichst unkomplizierte Leistungsgewährung**

Die Sicherstellung des Existenzminimums für alle anspruchsberechtigten Personen bleibt auch in 2022 das primäre Ziel.

In der Pandemie war und ist es erforderlich, die Prozesse ständig an sich kurzfristig verändernde Bedingungen anzupassen. Die durch die Bundesregierung im Koalitionsvertrag beschlossenen Neuerungen werden eine zusätzliche Dynamik in die Grundsicherung für Arbeitssuchende bringen.

Um ein schnelles und qualitativ hochwertiges Handeln zu gewährleisten setzen wir deshalb auf eine möglichst flexible Arbeitsweise und steuern situativ.

#### **4.4 Stärkung der Digitalisierung**

Im Sinne der Kundinnen und Kunden werden die Chancen der Digitalisierung in allen Bereichen genutzt. Das bestehende digitale Dienstleistungsangebot wird auch in 2022 kontinuierlich ausgebaut.

Das bestehende Angebot „jobcenter.digital“ wird in diesem Jahr um die Möglichkeit der Online-Erstantragstellung ergänzt.

Die innovative Online-Beratung mittels Videokommunikation wird in der Jugendberufsagentur bereits eingesetzt und soll zukünftig den digitalen Zugang sowohl zu Beratungsdienstleistungen in der Arbeitsvermittlung als auch in der Leistungsgewährung unterstützen. Die erforderlichen Nutzungskapazitäten sollen kontinuierlich ausgebaut werden.

Dem stetigen Wandel wird zukunftsicher begegnet, indem die internen Prozesse regelmäßig auf Digitalisierungsmöglichkeiten hin überprüft und angepasst werden.

#### **4.5 Nachhaltigkeit des unternehmerischen Handelns**

Die (inter-)nationalen Klimaschutzziele wirken vielfältig auf jeglichen Lebensbereich. So wird seitens der Bundesagentur für Arbeit das Ziel der „Green IT“ verfolgt, was z.B. mit der Reduzierung von Hardware und Austausch gegen besonders energieeffiziente Modelle umgesetzt wird.

Als Jobcenter im städtischen Umfeld muss die Mobilität klimafreundlich sichergestellt werden. Dafür wurden sowohl Dienstfahrräder angeschafft, als auch die erforderlichen Ausstattungen, z.B. ein überdachter, abgeschlossener Fahrradständer. Die Beschäftigten des Jobcenters nehmen an den jährlichen Aktionen „Stadtradeln“ teil.

Der Klimaschutz führt zu veränderten Arbeitsbedingungen und Qualifizierungsanforderungen in der Beschäftigung. Auf diese Anforderungen achten wir mit unseren internen Prozessen, z.B. bei Beschaffungen und Dienstreisemanagement.

Auch bei der Maßnahmeplanung für die betreuten Menschen im Jobcenter werden Umweltschutzgedanken berücksichtigt. So wirken sich digitale Angebote durch die Reduzierung von Verkehrsemissionen aus und sind z.B. Arbeitsgelegenheiten (AGH) ökologisch ausgerichtet, wie z.B. die AGH Schulgärten. Dabei befinden wir uns in vielfältigen Lernprozessen und wissen, dass es keine fertigen Patentrezepte gibt.

In 2021 wurde im Jobcenter die konsequente Mülltrennung eingeführt, was im öffentlichen Sektor noch immer nicht durchgängiger Standard ist. Maßnahmen zur Müllvermeidung gehören flankierend dazu, sollen jedoch nicht einzeln aufgeführt werden. Für die Erreichung der vom Bundesumweltministerium geplanten Dekarbonisierung, ist das Bewusstsein für ein verantwortungsvolles Ressourcenmanagement und eine Nachhaltigkeit in allen Lebensbereichen erforderlich.